

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap manusia pasti membutuhkan uang agar dapat menghidupi dirinya dan kebutuhan keluarganya. Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Setiap orang bisa bekerja untuk diri sendiri atau kepada orang lain. Bekerja untuk negara biasa disebut dengan pegawai negeri, dan bekerja untuk swasta disebut pegawai atau pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah sumber modal dasar bagi perkembangan masyarakat Pancasila. Sasaran utama dari pengembangan masyarakat adalah kesejahteraan pekerja.¹

Ketenagakerjaan adalah suatu bagian penting dari pengembangan nasional yang bersandarkan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketenagakerjaan mempunyai posisi yang mendasar yaitu sebagai subjek dalam membangun negara. Hak pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, termasuk perlindungan pekerja/buruh. Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjaga segala hak dasar dengan mempertimbangkan evolusi dan kemajuan dunia bisnis nasional dan internasional. Sebagaimana dinyatakan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Setiap orang

¹ Muhammad Regen Pohan, 2020, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan", *MLJ Merdeka Law Jurnal*, Vol.1 (2): h. 61

berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.²

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pihak yang kompeten dan mandiri untuk melaksanakan penerapan peraturan ketenagakerjaan yang telah dibuat oleh Menteri atau pejabat khusus yang ditunjuk. Pengawasan terhadap ketenagakerjaan dilakukan oleh unit independen di lingkungan pemerintah yang berperan serta bertanggungjawab sumber daya manusia berada pada pemerintahan pusat, provinsi, serta kabupaten atau kota sesuai dengan Keputusan Presiden.

Pengawas kepegawaian yang diangkat oleh pemerintahan provinsi maupun pemerintahan kabupaten/kota diharuskan memberikan laporan berjalannya pengawasan tenaga kerja kepada Menteri yang dalam penyampaian informasi diatur dengan peraturan Menteri. Ketentuan yang berkaitan dengan persyaratan, hak serta kewajiban ketenagakerjaan, dan kewenangan anggota pengawas ketenagakerjaan didasari pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Hukum Ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan bertujuan untuk mengatur tentang hubungan atau interaksi peraturan pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah.⁴ Dari pengertian ketenagakerjaan

² F. Winarni dan G. Sugiyarso, 2006, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widayatama. Yogyakarta, h. 89

³ Disnakertrans Kab.Lombok Timur, 2019, “Peran Pemerintah Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” terdapat dalam: <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-162-peran-pemerintah-ketenagakerjaan-dalam-perspektif-undangundang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagak.html>, diakses tanggal 9 November 2021

⁴ Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonsia*, Citra Aditya Bakti. Bandung, h. 2

dapat dikatakan jika hukum ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. yang terkandung dalam ketenagakerjaan adalah segala peraturan yang mengatur bagaimana ketika orang belum bekerja, selama orang bekerja dan setelah orang bekerja.⁵ Tenaga kerja memiliki peranan yang berpengaruh terhadap semua kegiatan nasional dalam aspek pembangunan ekonomi, khususnya sumber daya manusia untuk melakukan produksi serta distribusi barang atau jasa untuk meluaskan pasar. Sehingga perlu tersedia lapangan kerja yang cukup untuk dapat menampung seluruh pekerja yang ada di Indonesia agar semua dapat memiliki kehidupan yang layak.⁶

Dalam hal orang akan bekerja, mereka harus mengadakan perjanjian atau kesepakatan antar pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Ciri lain dari dalam perjanjian kerja adalah terdapat pemimpin dalam suatu perusahaan serta adanya yang dipimpin dalam suatu perusahaan. Pemberian suatu upah memungkinkan dalam bentuk lain yang akan diterima oleh pekerja dari pengusaha.⁷ Sementara itu dalam

⁵ Dalinama Telaubanua, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish. Yogyakarta, h. 3

⁶ Djumadi, 2007, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada. Jakarta, h. 1

⁷ *Op.cit*, h. 6

Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau KUHPer “Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Para pihak dalam perjanjian kerja merupakan pekerja dan pengusaha. Pekerja dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau di singkat UUK mengartikan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Definisi ini menjelaskan arti yang mendalam karena dapat melingkupi seseorang yang akan bekerja kepada semua orang, seperti orang perorangan, atau perusahaan dan negara melalui cara dibayarkan upah atau dapat berbentuk kompensasi lainnya. Upah yang berbentuk lain perlu penjelasan lebih lanjut. Selama upah ini disamakan dalam bentuk uang, meskipun terdapat pekerja yang biasa menerima balas jasa atau upah berbentuk suatu barang. Pada Pasal 1 angka 5 UUK dijelaskan pengertian pengusaha:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

dimaksud dalam nomor 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁸

Perjanjian kerja sebelumnya telah dibuat bersama pekerja dengan pengusaha adalah untuk memberikan aturan hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja, sehingga tidak ada satu pihak yang merasa dirugikan terutama bagi pekerja yang berada dalam posisi lemah karena dianggap masih awam atau kurang mengetahui dengan ketentuan serta kewajiban dan hak yang wajib dimiliki oleh pekerja tersebut. Pada intinya suatu perjanjian kerja adalah terdapatnya suatu kesepakatan yang muncul apabila pengusaha setuju untuk dapat mempekerjakan pekerja untuk jenis pekerjaan yang telah ditentukan atau diberitahukan tentang pekerjaan tersebut dengan sejumlah pembayaran tertentu yang sudah disepakati.⁹

Hak pekerja seperti upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti, serta kewajibannya adalah untuk bekerja kepada pengusaha. Sedangkan hak dari pengusaha adalah untuk memperoleh barang/jasa yang diterima dan dikerjakan oleh pekerja dan kewajibannya untuk membayarkan upah kepada pekerja atas apa yang telah dikerjakannya. Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban sering muncul permasalahan antara para pihak seperti tidak membayar upah sesuai dengan peraturan, tidak membayar uang pesangon, dan

⁸ Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo. Jakarta, h. 45-48

⁹ Hardijan Rusli, Sikumbank, dan Risman F, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta, h. 72

memutuskan hubungan kerja dengan cara sepihak yang merugikan pihak pekerja.

Masalah yang sering timbul berkaitan dengan hubungan kerja adalah permasalahan dalam Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Putusannya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, sehingga menjadi pengangguran yang mengakibatkan pekerja mengalami segala akibatnya. Untuk menjamin kesejahteraan dan kehidupan pekerja, pengusaha sebaiknya menghindari tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, namun fakta menjelaskan jika pemutusan hubungan kerja tidak mungkin untuk dihindari atau dilarang seluruhnya.¹⁰

PHK di Pasal 1 angka 25 UUK adalah “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. PHK yang dimaksud adalah habisnya atau putusnya hubungan pekerjaan diantara pihak pekerja terhadap pengusaha yang terjadi karena alasan yang membuat berakhirnya kewajiban serta hak dari setiap pihak.¹¹

Pasal 156 ayat (1) UUK disebutkan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang

¹⁰ Umar Kasim, 2004, “Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja”, Informasi hukum Vol. 2 h. 26

¹¹ FX Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*, Sinar Grafika. Jakarta, h. 44

seharusnya diterima”. Uang Pesangon adalah sejumlah uang yang akan diberikan oleh pengusaha kepada pihak pekerja yang telah mengakhiri masa kerjanya atau bisa juga karena diputusnya hubungan kerja. Uang pesangon merupakan suatu upah yang wajib diberikan, karena sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Uang pesangon bisa menjadi salah satu kompensasi yang harus diperhatikan oleh pengusaha, maka untuk pekerja yang merasa status kerjanya sudah tidak lagi aman, mereka tidak perlu khawatir karena mereka dapat memperoleh uang pesangon. Karena sifatnya yang wajib maka kehadiran uang pesangon ini mempunyai tujuan tertentu, salah satunya adalah sebagai suatu bentuk pertanggungjawaban pihak pengusaha kepada pekerja karena perusahaan sudah tidak lagi mampu memberikan upah setelah pekerja tersebut terkena PHK, tujuan lainnya adalah sebagai uang tabungan agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar dirinya sendiri serta keluarganya, hingga mereka mampu memperoleh pekerjaannya kembali.¹²

Dalam Pasal 151 UUK, disebutkan dalam ayat (1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”; ayat (2) “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud

¹² Ibnu, 2021, “Uang Pesangon: Pengertian dan Cara Menghitung Uang Pesangon”, terdapat dalam: <https://accurate.id/ekonomi-keuangan/uang-pesangon/>, diakses tanggal 30 November 2021

pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”; ayat (3) “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Jika hasil musyawarah tersebut belum mencapai kesepakatan, maka terputusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat terjadi setelah mendapatkan hasil penetapan atau persetujuan dari lembaga penyelesaian hubungan Industrial, dan selama menunggu hasil, pengusaha dapat melakukan memberhentikan sementara waktu kepada pekerja, tetapi tetap berkewajiban untuk memberikan upah dan hak lainnya yang seharusnya didapatkan oleh pekerja.¹³

Terdapat beberapa alasan untuk dapat melakukan PHK oleh majikan dengan konsekuensi atau mengakibatkan pemberian hak kepada pekerja yaitu perusahaan pailit; atau karena adanya *force majeure*; dan adanya efisiensi. PHK karena *force majeure* diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UUK bahwa “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang

¹³ Muhamad Sadi dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Prenada Media. Jakarta, h. 177

disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)”.

Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) mengakibatkan munculnya perselisihan di lingkup hubungan Industrial semakin rumit, salah satunya karena disebabkan oleh isu *force majeure* yang dijadikan alasan oleh pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Situasi COVID-19 digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa. Untuk memenuhi persyaratan keadaan memaksa tersebut harus diluar kemampuan debitor sehingga situasi yang timbul merupakan situasi yang tidak mungkin dialami pada saat perjanjian itu dibuat.¹⁴

Perusahaan yang mengalami kerugian karena terdapat suatu permasalahan baru yaitu pandemi COVID-19 yang merupakan bencana dunia. Akhir tahun 2019, menjadi cerita baru bagi bangsa Indonesia dan juga dunia, ketika virus yang bermula dari kota Wuhan, China sudah masuk ke Indonesia serta banyak penyebaran virus yang sangat cepat telah menyebabkan banyak tempat kegiatan yang mulai terhambat untuk bekerja akibat pandemi COVID-19.¹⁵

Wabah COVID-19 yang terdapat di negara Indonesia memaksa pemerintah untuk membuat suatu kebijakan baru yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk berbagai wilayah. Kebijakan

¹⁴ Subekti, 2003, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermedia. Jakarta, h. 150

¹⁵ Diah Handayani, Dan Kawan-kawannya, “Penyakit Virus Corona 2019”, Jurnal Respirologi Indonesi Majalah Resmi Perhimpunan Dokter Paru Indonesia Vol 40 No 2, h. 120

tersebut merubah kegiatan sosialisasi dan juga perekonomian masyarakat, dalam hal pembatasan pada lalu lintas, pusat perbelanjaan, dan hingga menutup tempat hiburan. Situasi ini mengakibatkan penurunan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang sangat luas. *International Labour Organization* (ILO) memprediksi akan terdapat sekitar 25 juta pekerja dunia akan hilang pekerjaan dalam pandemi COVID-19. Kuartal kedua tahun 2020 ILO berganggapan akan terjadi penurunan jam kerja sebesar 10,5 persen atau sama dengan 305 juta pekerja yang penuh waktu dengan pemikiran waktu jam kerja penuh selama 48 jam per minggu.¹⁶

Kebijakan PSBB bertujuan untuk menekan segala kegiatan aktivitas produksi suatu tempat usaha yang berbentuk seperti pembatasan pergerakan masyarakat sehingga produksi perusahaan terdampak yang menyebabkan berkurangnya konsumsi masyarakat dan perusahaan. Penurunan permintaan masyarakat membuat menurunnya penghasilan pengusaha, sehingga berdampak permintaan akan pekerja ikut mengalami penurunan. Permintaan tenaga kerja yang menurun ditambah dengan menurunnya pendapatan pengusaha, membuat pengusaha mengambil langkah terakhir yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak melakukan produksi usahanya lagi menyebabkan terjadi kenaikan jumlah orang tidak bekerja. Kondisi atau

¹⁶ Ngadi, Ruth Meilianna, dan Yanti Astrelina Purba, 2020, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia", *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Edisi Khusus Demografi dan Covid-19, h. 43

situasi ini berjalan selama beberapa bulan, yang menyebabkan semakin banyak orang yang terpuruk kedalam kemiskinan karena tidak memiliki pekerjaan. Akibat dari pandemi COVID-19 pada perekonomian serta dalam bidang ketenagakerjaan bukan hanya pada sektor tidak resmi sebagai pihak yang rentan, tetapi bagian resmi yang memiliki kestabilan lebih juga akan yang mendapati kerugian, hal ini berdampak terhadap pekerja sektor resmi. Bersumber pada data Kemnaker per 13 April 2020, 1,2 juta tenaga kerja resmi di rumahkan dan 212,4 ribu dipecat.¹⁷

Kasus wabah COVID-19 yang masuk serta penyebarannya yang begitu cepat di Indonesia maka, Presiden membuat Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai Bencana Nasional serta mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Pemerintah Indonesia telah mencoba dan menerapkan berbagai langkah atau cara untuk menghadapi dan menangani pandemi, salah satu caranya yaitu anjuran kepada pekerja dan masyarakat untuk melakukan pekerjaan di rumah dan menerapkan PSBB. Kebijakan ini dinilai berpeluang untuk mengurangi jumlah penularan virus yang terjadi di Indonesia, karena COVID-19 dapat menularkan virus ini melalui

¹⁷ Middia Martanti, Dan Kawan-kawannya, 2020, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia”, Jurnal Kependudukan Dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, Vol. 28 No. 2, h. 35

tetesan atau percikan air liur dari setiap orang yang terkontaminasi lalu dihirup oleh manusia lain ketika mereka tidak menjaga jarak.¹⁸

Berdasarkan dengan uraian yang disampaikan, maka hal-hal yang diteliti tersebut menimbulkan permasalahan hukum setelah pengusaha memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan menggunakan alasan keadaan memaksa pandemi COVID-19, yang menyebabkan pekerja tidak mendapatkan uang pesangon, serta akibat hukum bagi pengusaha jika tidak memberikan uang pesangon. Hal ini menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dalam karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul, **“HAK PESANGON BAGI KARYAWAN TERKAIT PHK DENGAN ALASAN KEADAAN MEMAKSA PANDEMI COVID-19”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa pandemi COVID-19?
2. Bagaimana pelaksanaan hak pesangon bagi karyawan yang di PHK dengan alasan keadaan memaksa pandemi COVID-19? Analisa kasus berdasarkan putusan (studi kasus Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)

¹⁸ Hafidh, 2020, “*Work From Home & PSBB: Pengertian dan Pengaruhnya Pada Pajak*” terdapat dalam: <https://klikpajak.id/blog/work-from-home-dan-psbb/>, diakses tanggal 9 November 2021

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam tulisan ini, ruang lingkup dibatasi pada hak uang pesangon yang wajib diterima oleh pekerja dan akibat hukum bagi perusahaan jika gagal memberikan uang pesangon kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), PP No. 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami apakah pengusaha dapat melakukan PHK dalam keadaan memaksa/*force majeure* Pandemi COVID-19.
2. Untuk mendapati akibat hukum bagi pengusaha karena tidak memberikan uang pesangon bagi pekerja dalam hal PHK sebagaimana dengan ketentuan Pasal 156 UUK.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Teori adalah konsep abstrak yang memaparkan hubungan antara suatu konsep yang dapat membantu untuk mengerti kejadian tersebut. Teori adalah konsep dasar suatu penelitian, secara spesifik, teori adalah definisi yang menjelaskan keterkaitan sistematis atas suatu kejadian, melalui cara menjelaskan secara rinci terkait sebab dan akibat suatu hal.¹⁹ Pada suatu studi penelitian kerangka teori digunakan untuk menjawab suatu permasalahan yang terkait. Penulisan ini memakai teori kepastian hukum dan teori keadilan. Teori kepastian hukum dijelaskan tentang kepastian dalam penerapan hukum seperti hukum yang tertulis dalam suatu perundang-undangan bersifat pasti dan harus ditegakkan, sedangkan dalam teori keadilan menjelaskan keadilan yang diterima oleh pekerja karena tidak menerima uang pesangon dan keadilan tentang kondisi yang dialami oleh pengusaha karena tidak mampu untuk membayarkan uang pesangon. Penggunaan teori dalam penulisan antara lain:

a. Teori Kepastian Hukum

Pemahaman Hans Kelsen hukum merupakan suatu norma. Norma yaitu penjelasan yang mengutamakan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, termasuk berbagai aturan yang

¹⁹ Sardar Ziauddin, 1996, *Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*, Mizan. Bandung, h. 43

seharusnya dilakukan. Norma merupakan suatu hasil dari pikiran orang yang *deliberatif*. Hukum terdiri dari berbagai peraturan yang memiliki sifat umum menjadi dasar berfikir bagi setiap orang dalam berkelakuan dalam masyarakat. Pengaturan tersebut adalah batasan untuk setiap orang dalam melakukan suatu tindakan terhadap individu. Adanya aturan-aturan tersebut dan cara pelaksanaannya menciptakan kepastian hukum.²⁰

b. Teori Keadilan

Teori Keadilan menurut pandangan Aristoteles pada dasarnya keadilan adalah pemberian hak yang setara tetapi tidak setara. Aristoteles membuat perbedaan hak persamaan dengan hak proporsional. Kesamaan hak dihadapan setiap orang adalah suatu kesatuan, sehingga dapat dimengerti bahwa masyarakat atau setiap warga negara sama di depan hukum. Kesetaraan proporsional membuat setiap orang menjadikan hak mereka sesuai dengan kewajiban atau kemampuan mereka. Pengertian keadilan menurut Aristoteles terbagi atas keadilan “distributif” dan “komutatif”. Keadilan distributif merupakan pemerataan yang memberi setiap orang bagian sesuai dengan pencapaiannya. Sementara itu, keadilan komutatif memberi

²⁰ Hans Kelsen dalam Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana. Jakarta, h. 158

setiap orang jumlah yang sama tanpa memandang kewajibannya.²¹

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang biasa disebut definisi operasional merupakan penjelasan konsep tertentu. Definisi atau penjelasan yang dimaksud adalah:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. (Pasal 1 angka 1 UUK);
- b. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 angka 3 UUK);
- c. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan miliknya. (Pasal 1 angka 5 UUK);
- d. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Pasal 1 angka 14 UUK);
- e. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Pasal 1 angka 15 UUK);

²¹ Carl Joachim Friedrich. 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia. Bandung, h. 25

- f. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 UUK);
- g. Uang Pesangon adalah uang yang akan diberikan kepada pihak pekerja yang telah mengakhiri atau menyelesaikan pekerjaannya atau mungkin karena terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja;²²
- h. COVID-19 merupakan virus yang baru ditemukan yang menular dengan sangat cepat. Virus ini adalah jenis terbaru yang belum diketahui dan dipastikan sebelum terjadi wabah di negara China pada bulan Desember 2019²³.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian secara ilmiah adalah untuk memperoleh atau memiliki atau mendapatkan suatu data bertujuan tertentu,²⁴ untuk membuat penelitian yang lebih berbobot. Metode penelitian berfungsi sebagai acuan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun pembuatan skripsi menggunakan metode:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum dilakukan secara yuridis normatif yaitu dikonseptualisasikan seperti yang tertulis atau terdapat dalam

²² *Op.cit*, 2 November

²³ Pittara, 2022, "Virus Corona", terdapat dalam: <https://www.alodokter.com/virus-corona>, diakses tanggal 31 Januari 2022

²⁴ Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung, h. 2

perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dirancang sebagai norma dasar perilaku setiap orang yang diwajibkan.²⁵ Penelitian hukum normatif didasarkan pada dokumen atau bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang berhubungan dengan aturan yang terdapat dalam undang-undang.²⁶

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* (COVID-19). dan studi kasus putusan No. 306/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Mdn. Mementingkan bahan hukum seperti peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam membuat penelitian, pendekatan

²⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada. Jakarta, h.118

²⁶ Seorjono Soekarto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, h. 20

penelitian dilakukan dengan cara dengan membahas semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan masalah atau kejadian hukum yang sedang terjadi atau diteliti.

3. Sumber Bahan Hukum

Berdasarkan sumber penelitian pembuatan skripsi disusun berdasarkan:

a. Bahan Hukum Primer

Adalah bahan hukum yang dianggap memiliki sifat otoritatif artinya memiliki kekuasaan. Bahan hukum primer antara lain peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki²⁷. Bahan hukum primer meliputi:

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana. Jakarta, h. 141

6) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid19).

7) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* (COVID-19).

b. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan hukum yang memuat: buku, jurnal hukum dan pendapat sarjana hukum atau ahli hukum yang telah ditulis dan kasus.²⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang memiliki tujuan untuk menjelaskan petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²⁹, seperti internet dan artikel.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik yang dipakai dalam mengumpulkan bahan hukum adalah studi kepustakaan, yaitu menggunakan cara mengidentifikasi sumber data. Meneliti bahan menggunakan cara membaca, mencatat, memahami bahan hukum primer, sekunder

²⁸ Johny Ibrahim, 2005, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing. Malang, h. 295

²⁹Red, 2016, "Wajib Dibaca! 6 Tips Dasar Penelitian Hukum" terdapat dalam: <https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-1t57398fe1dc462>, diakses tanggal 31 Januari 2022

dan tersier yang berupa peraturan perundang-undangan, buku, serta literatur yang berkaitan dengan masalah hukum yang dibahas.

5. Teknik Pengelolaan dan Analisis Bahan Hukum

Pengolahan data dari bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum yang dikaitkan sehingga penyusunan menjadi sistematis dan lebih mudah untuk dimengerti, serta diharapkan mampu menjelaskan setiap masalah yang terdapat dalam penulisan ini. Penelitian ini memakai metode penelitian hukum yuridis normatif yang menjelaskan berjalannya ketentuan hukum positif.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian adalah melalui Teknik deduktif, yaitu dengan cara mengambil kesimpulan secara lebih dalam dari pernyataan umum terhadap suatu pembahasan masalah hukum yang sedang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan penjelasan tentang isi penulisan skripsi, maka dibuatlah sistematika sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Maksud dan Tujuan, Kerangka Teori, Kerangka Konsep, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab II : Tinjauan Kepustakaan yang memuat penjelasan tentang Teori Kepastian Hukum dan Keadilan, Tinjauan Perjanjian Kerja, Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Tentang Keadaan Memaksa.

Bab III : Pengusaha Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Keadaan Memaksa Pandemi COVID-19 yang memuat PHK Karyawan Dengan Alasan Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Pandemi COVID-19 dan Analisis.

Bab IV : Pelaksanaan Hak Pesangon Bagi Karyawan Yang Di PHK Dengan Alasan Keadaan Memaksa Pandemi COVID-19? Analisa Kasus Berdasarkan Putusan (Studi Kasus Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn) yang memuat Kasus Posisi, Pertimbangan Hakim, Amar Putusan dan Analisis.

Bab V : Penutup berupa Kesimpulan dan Saran terkait permasalahan pemberian uang pesangon yang tidak dibayarkan.